

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS



“FACTORES DE INEFICACIA EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES POR PARTE DE LOS SINDICATOS REPRESENTANTES DEL SECTOR SALUD, LIMA, 2017”

TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE ABOGADO

TESISTA:

BACH.: NILSON HUANCACHOQUE TACUSI

ASESOR:

Dr. Marco ZEVALLOS ECHEGARAY

Lima – Perú

2017



ACTA DEL PROCESO DE CALIFICACIÓN POR LA MODALIDAD DE PRESENTACION Y SUSTENTACION DE UNA TESIS

En la ciudad de Lima, siendo las.....horas del día...SEIS..... del mes de...DICEMBRE..... del año dos mil diecisiete se reunieron en el...LIRIO DOMINGO CASANOVA Nº 148 LIMA.....los miembros Ratificados del Jurado Examinador, designados por Resolución N° 191-2017-DCATP-UDH del 30 de noviembre de 2017, al amparo de la nueva Ley Universitaria N° 30220 inc "n" del Art. 44 del Estatuto de la Universidad de Huánuco, Reglamento de Grados y Títulos, para proceder por la modalidad de Presentación y Sustentación de una Tesis del Graduado **Nilson HUANCACHOQUE TACUSI** el postulante al Título de Abogado, procedió a la exposición de la Tesis, absolviendo las interrogantes que le fueron formuladas por los miembros designados del Jurado, de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias; realizado el exposición, el Jurado procedió a la calificación.

JURADOS CALIFICADORES

		<u>PUNTAJE</u>
Dr. Carlos Augusto Hinojosa Uchofen	Presidente	... <u>14</u>
Dr. Hugo Eusebio Romero Delgado	Secretario	... <u>13</u>
Mg. Juan Carlos Horna Tong	Vocal	... <u>13</u>

CALIFICATIVO : 13 TRECE
En números En letras

RESULTADO : Aprobado por UNANIMIDAD

.....
Dr. Carlos Augusto Hinojosa Uchofen
Presidente

.....
Dr. Hugo Eusebio Romero Delgado
Secretario

.....
Mg. Juan Carlos Horna Tong
Vocal

RESOLUCIÓN N° 191-2017-DCATP-UDH
Huánuco, 30 de noviembre de 2017

Visto la Resolución N° 127-2017-DCATP-UDH de fecha 04 de setiembre de 2017 que declara **APROBAR** el Proyecto de Investigación intitulado **“FACTORES DE INEFICACIA EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES POR PARTE DE LOS SINDICATOS REPRESENTANTES DEL SECTOR SALUD, LIMA, 2017”**, presentado por el Bachiller Nilson HUANCACHOQUE TACUSI;

CONSIDERANDO:

Que, el Art. 14° numeral 1 del Reglamento de Grados y Títulos del Programa Académico de Derecho y Ciencias Políticas vigente para el caso determina las diversas modalidades al cual el Graduando puede acogerse para obtener el Título Profesional de Abogada.

Que, mediante Resolución N°587-2015-R-CU-UDH de fecha 29 de mayo de año 2015 se aprobó el ciclo de Asesoramiento para la tesis profesional- CATP/DERECHO del Programa Académico de Derecho y Ciencias Políticas, en atención al Art. 31 del Reglamento General de Grados y Títulos de la UDH;

Que, mediante Informe S/N° de fecha 05 de octubre de 2017, el Dr. Marco Manuel Zevallos Echegaray Asesor del Proyecto de Investigación **“FACTORES DE INEFICACIA EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES POR PARTE DE LOS SINDICATOS REPRESENTANTES DEL SECTOR SALUD, LIMA, 2017”**, aprueba el informe final de la Investigación;

Que, en cumplimiento al Art. 31 del Reglamento de Grados y Títulos del Programa Académico de Derecho y CC.PP vigente para el caso y a mérito del documento de visto y habiendo la Bachiller previamente presentado los tres ejemplares de la referida Tesis debidamente espiralados, es pertinente emitir la Resolución de Jurado y señalar fecha y hora para su Sustentación;

Estando a lo dispuesto en el Art. 44° de la Nueva Ley Universitaria N° 30220; Inc. n) del Art. 44° del Estatuto de la Universidad de Huánuco; Reglamento de Grados y Títulos aprobado con Resolución N° 466-2016-R-CU-UDH del 23 de mayo de 2016 y la facultad que indique;

SE RESUELVE:

Artículo Primero.- DESIGNAR al Jurado Calificador para examinar a la Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas, don **Nilson HUANCACHOQUE TACUSI**, para obtener el Título Profesional de **ABOGADO** por la modalidad de Trabajo de Investigación Científica (Tesis), llevado a cabo en el Ciclo de Asesoramiento para la Tesis profesional; a los siguientes docentes:

Dr. Carlos Augusto Hinojosa Uchofen	: Presidente
Dr. Hugo Eusebio Romero Delgado	: Secretario
Mg. Juan Carlos Horna Tong	: Vocal

RESOLUCIÓN N° 191-2017-DCATP-UDH
Huánuco, 30 de noviembre de 2017

Artículo Segundo.- Señalar fecha de sustentación el miércoles 06 de diciembre de 2017 a horas 9.00 a.m. en el aula N° 01 3er piso, sito en el Jr. Domingo Casanova N° 148 Lima – Lince, sede de la Universidad de Huánuco.

Artículo Tercero.- Difúndase publicando e invitando a la comunidad académica para que presencian dicha sustentación.

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

Atadislao Zevallos Acosta Dr. D.
DECANO DE LA FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
Mg. FERNANDO CERCINO BARRUETA
DIRECTOR DEL CATP

DEDICATORIA:

A mi familia que siempre me ha apoyado en la culminación de mis estudios.

AGRADECIMIENTO:

A todos los contribuyentes a la
realización de esta investigación.

ÍNDICE

DEDICATORIA	I
AGRADECIMIENTO:	II
ÍNDICE	III
RESUMEN	V
ABSTRAC	VI
INTRODUCCIÓN	VII
CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	8
1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	8
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	9
1.3 OBJETIVO GENERAL	10
1.4 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	10
1.5 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	10
1.6 LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	11
1.7 VIABILIDAD O FACTIBILIDAD	11
CAPÍTULO II: Marco Teórico	12
2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	12
2.2 BASES TEÓRICAS	13
2.3 DEFINICIONES CONCEPTUALES	21
2.4 HIPÓTESIS.....	22
2.5 VARIABLES	23
2.5.1 VARIABLE INDEPENDIENTE	23
2.5.2 VARIABLE DEPENDIENTE	23
2.6 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	23
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	26
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	26
3.1.1 Enfoque	26
3.1.2 Alcance o Nivel	26
3.1.3 Diseño	27
3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA	27
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN	29
3.3.1. Para la recolección de datos	29
3.3.2. Para la presentación de	29

3.3.3. Para el análisis e interpretación de datos	31
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	33
4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS	33
4.2. CONTRASTACIÓN Y DE HIPÓTESIS	63
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE RESULTADOS	65
CONCLUSIONES	70
RECOMENDACIONES	72
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	73
A N E X O S	76

RESUMEN

El presente trabajo de investigación se encuentra delimitado por el desarrollo de la ineficacia en la incorporación al sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo a los sindicatos como parte de la política pública para la transmisión de información sobre los riesgos laborales, a lo cual se busca analizar los factores de ineficacia en la prevención de riesgos laborales por parte de los sindicatos representantes del sector salud, siendo por tanto una investigación de tipo cualitativo, con un diseño de teoría fundamentada, con la aplicación de entrevistas como principal instrumento de estudio.

Palabras Claves: Riesgo laboral, prevención, sindicato, seguridad y salud en el trabajo.

ABSTRAC

This research work is limited by the development of the ineffectiveness of incorporating unions into the system of management of occupational health and safety as part of the public policy for the transmission of information on occupational hazards. Which seeks to analyze the factors of inefficiency in the prevention of occupational hazards by unions representing the health sector, therefore being a qualitative research, with a theory-based design, with the application of interviews as the main instrument of study.

Key Words: Occupational risk, prevention, union, safety and health at work.

INTRODUCCIÓN

Este estudio realiza una investigación de enfoque cualitativo buscando llegar a dar un significado a los factores que hacen ineficaz a la obligación de los sindicatos a exigir al empleador el cumplimiento de la normatividad vigente relacionado con la seguridad y salud en el trabajo y en comunicar e informar a los trabajadores sobre los riesgos laborales, esto deviene de la delegación de obligaciones que hace el ministerio de trabajo y promoción del empleo y el ministerio de salud a fin de consolidar una nueva política pública que vaya acorde a los fines que la ley de seguridad y salud en el trabajo exige, sin embargo para ello se necesita no solo aplicar dicha política sino hacer ver su resultado o eficacia, ello es acorde a la nuevo modelo de gestión tomado por el Poder Ejecutivo. La Gestión por resultados, es así que se empieza a desarrollar cinco capítulos pertinentes a la investigación (problema de investigación, marco teórico, metodología de la investigación, resultados y discusión de resultados).

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Actualmente el sector laboral ha dado un giro de 180 grados con la nueva normativa que la supervisión del cumplimiento para el sector público se encuentra a cargo de SERVIR, el presente estudio se basa en el análisis de los factores que hacen ineficaz la participación de los sindicatos para la prevención de los riesgos laborales en el sector salud, pues acorde con la ley de seguridad y salud en el trabajo y su reglamento existen indistintos lineamientos que deben de ser de obligatorio cumplimiento para las entidades públicas del sector salud, sin embargo la efectividad de la misma es supervisada por SERVIR, relegando tanto a la SUNAFIL y al MINSA, lo cual abre paso a que se dé una gran falencia en el conocimiento de sus derechos del trabajador y especialmente del sindicato pues no reciben ninguna asesoría pertinente de parte de SERVIR para lograr promocionar y exigir el pleno cumplimiento de sus derechos.

Cabe resaltar que el régimen laboral al que pertenecen los trabajadores del sector salud estatal, MINSA, es el decreto legislativo 276, y régimen CAS, a lo cual es necesario establecer que SUNAFIL, no tiene la competencia para supervisar la implementación y cumplimiento de la ley de seguridad y salud en el trabajo tal como estipula el artículo 123 del reglamento de la ley y la segunda disposición complementaria transitoria, donde jurídicamente entrega esta competencia de supervisión a SERVIR y que esta se encuentra supeditada a la existencia de un presupuesto disponible

Es así ya que como no están obligados a cumplir o están sujetos a disponibilidad presupuestal, los directores y su equipo de gestión de los hospitales, institutos y redes de salud del MINSA hacen caso omiso de la misma.

Asimismo según el Artículo 1 de la Ley 29783, objeto de la ley de seguridad y salud en el trabajo, la prevención de riesgos engloba la promoción de su cultura a través de la participación de los mismos trabajadores y sus representantes, es decir sus sindicatos, asimismo en ningún momento excluye al Estado de su rol de fiscalizador a través de la supervisión y control, sin embargo si comparte el deber de su enseñanza a los sindicatos.

Esta información es de suma importancia pues la falencia informativa justamente se encuentra en el desarrollo de la prevención de riesgos laborales, cuestión que inmiscuye una serie de derechos fundamentales y que a su vez puede traer consecuencias irreparables si no se aplica debidamente.

Ahora bien las políticas públicas enfocadas en el sindicato deben ser debidamente planeadas y aplicadas con una gran alusión a la práctica de ciertas normativas para un mejor recuerdo, pues distinto es absorber el conocimiento que enseñarlo, por ello entregar las metodologías para la enseñanza de las normativas del riesgo laboral al sindicato es sumamente importante.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

La decisión de elegir un tema es un paso de importancia para el desarrollo de una investigación o estudio (Tamayo, 1999, p. 15).

Entonces nuestro primer paso fue describir el problema para lograr una conjunción del mismo en una interrogante que a continuación se pasa a exponer.

PROBLEMA GENERAL

¿Cuáles son los factores de ineficacia en la prevención de riesgos laborales por

parte de los sindicatos representantes del sector salud?

PROBLEMAS SECUNDARIOS

a) ¿Cuáles son los principales derechos implicados en la ineficacia de la prevención de riesgos laborales por parte de los sindicatos representantes del sector salud?

b) ¿Cuál es la obligación del Estado respecto a la garantía de la integridad personal de los trabajadores en trabajos riesgosos?

1.3 OBJETIVO GENERAL

Analizar los factores de ineficacia en la aplicación de la prevención de riesgos laborales por parte de los sindicatos representantes del sector salud.

1.4 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

a) Investigar los principales derechos implicados en la ineficacia de la prevención de riesgos laborales por parte de los sindicatos representantes del sector salud.

b) Analizar la obligación del Estado respecto a la garantía de la integridad personal de los trabajadores en trabajos riesgosos.

1.5 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La justificación de la investigación práctica se da con la falta de actividad por parte de los sindicatos del sector salud pública, al no informar sobre los derechos inherentes dentro de la Ley de seguridad y salud del trabajo y su reglamento, así como la falta de capacitación o información y falta de fiscalización por parte de las mismas autoridades para el sindicato, ya que la norma los supedita a la aprobación de un presupuesto de una forma facultativa

sin ninguna sanción en caso no se establezca tal presupuesto y se incumpla no solo el presupuesto sino su función garante de los derechos de los trabajadores con labores riesgosas.

En el caso de la justificación teórica tenemos a la teoría del neo constitucionalismo que nos habla de la prevalencia de la garantía de los derechos humanos sobre cualquier otro aspecto que puede ser administrativo, legal, etc. Esto es acorde al Estado Constitucional.

La justificación metodológica se da acorde a la metodología usada, en este caso tenemos al estudio de tipo cualitativo, con un diseño en la teoría fundamentada, con el uso de entrevistas como instrumentos de la investigación jurídico – social.

1.6 LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

La limitación de la investigación es el desenvolvimiento dentro de las instituciones públicas de salud para la recolección de información en campo, pues todo trámite en dichas instituciones cuesta tiempos largos, asimismo la limitación de la información en libros y documentos relacionados con el estudio.

1.7 VIABILIDAD O FACTIBILIDAD

La viabilidad es concedida gracias a las normas que apoyan la transparencia en las entidades públicas, la cual permite la recolección de datos por un medio eficaz y corto. Asimismo el problema de investigación tiene consecuencias graves que hacen de suma importancia su desarrollo investigativo.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Núñez (2013) en su tesis titulada la necesidad de una política pública en favor de la sindicación, como derecho fundamental y humano de la Universidad Pontificia Católica del Perú.

Esta tesis hace un estudio sobre la importancia de la sindicación y como no solo basta su reconocimiento en las normas laborales vigentes, sino también es fundamental la creación de políticas públicas en distintas áreas que mejore u optimice su labor como representantes de los trabajadores.

En el caso de esta tesis se refiere a la importancia de las políticas públicas al sindicato sobre la exigencia de sus derechos para el control de la aplicación de la ley de riesgos laborales antes mencionada.

Delgado (2012) en su tesis titulada Riesgos derivados de las condiciones de trabajo y de la percepción de salud según el género de la población trabajadora en España de la Universidad de Alcalá.

En este antecedente vemos la importancia del riesgo laboral y su categoría para el cumplimiento de la protección integral al derecho al trabajo como derecho humano y como para esta última proposición es fundamental la eficacia de la normativa que regula la materia.

2.2 BASES TEÓRICAS

La Constitución Política del Perú, en su Artículo 28º, habla sobre el acceso al derecho de sindicación y sobre los derechos colectivos como la huelga.

Es decir que los derechos sindicales tienen fundamento constitucional por lo cual deberían ser respetados por todos, por supuesto ello incluye a las empresas.

Se entiende como núcleo a la libertad sindical al libre albedrío de construir organizaciones que representen a los trabajadores, llamadas “Sindicatos”, ejerciendo acciones propias de su naturaleza, sin embargo este es solamente el comienzo de la amplitud que la libertad sindical significa.” (Aliaga Peralta, 2004, p.02).

Según los datos históricos se tiene en cuenta que el sindicato siempre ha tenido como fin primordial la protección del trabajador.

“La libertad sindical quedaría truncada si se la quisiera reconocer sólo con respecto al individuo, y no también, en el plano colectivo, al sindicato mismo” (Ernesto Krotoshim, 1979, p.25).

El sindicato es un derecho colectivo, es decir pertenece a un grupo de personas que por su misma colectividad tienen mayor injerencia en la exigencia o en la lucha por sus derechos.

El Perú ha ratificado los 08 convenios fundamentales de la OIT que reconocen la libertad sindical, sin embargo al 2010 se convirtió en uno de los primeros países con mayor número de quejas por violación a la libertad sindical interpuestas. (Instituto de Estudios Sindicales, 2012, p.01).

En la Historia además han ocurrido casos fuertes de violaciones sindicales que han afectado gravemente la productividad empresarial puesto que el paro de las labores

de la empresa fue continuo como el caso de la reducción de horas laborales a 8 por la industrialización. (Anisi, 1995, p. 2).

“De mucha más reciente data que los procesos de globalización social y jurídica es la globalización económica, que, sin embargo, ha logrado convertirse en breve tiempo en el fenómeno que tipifica a esta época, introduciendo transformaciones radicales en las relaciones laborales. Frente al fordismo (central o periférico) y a la guerra fría, que alimentaron unas relaciones laborales con sujetos colectivos fuertes y legitimados (hasta ideológicamente), el mundo se ve inmerso crecientemente en un nuevo paradigma productivo que impacta significativamente en la regulación laboral, en general, y en el campo de la tutela colectiva, que es lo que aquí interesa. Entre los rasgos típicos de este nuevo paradigma se pueden señalar los siguientes:

- Sacralización de la competitividad como el nuevo súper valor alrededor del cual se estructuran la producción y el intercambio, con el consiguiente retroceso de la cohesión social y la redistribución de la riqueza.
- Mayor autonomía y movilidad del capital.
- Internacionalización de la producción.
- Desplazamiento del lugar de adopción de decisiones hacia el campo transnacional.
- Intenso y constante desarrollo tecnológico.
- Surgimiento de la empresa virtual.
- Deslocalización de la producción o simple utilización de esta posibilidad para reducir estándares laborales legales y convencionales.
- Descentralización productiva a través de segmentación empresarial, la subcontratación y el recurso al trabajo autónomo.
- Florecimiento de los grupos de empresas y las empresas en red.
- Flexibilidad organizacional máxima para adecuarse just in time a la demanda.
- Flexibilización cada vez mayor de las condiciones de trabajo, abandono de instrumentos homogeneizadores y mayor diferenciación de las mismas.

- Pérdida de peso del trabajo asalariado típico e incremento de las modalidades atípicas y precarias.
- Reducción de los puestos de trabajo y crecimiento del sector informal.
- Revisión a la baja de las condiciones de trabajo.
- Mayor diferenciación de las condiciones laborales. Estos cambios están produciendo, entre otros efectos macro, una revisión cuantitativa y cualitativa de los alcances del Derecho del Trabajo y un reordenamiento de las fuentes del Derecho del Trabajo.

El Estado disminuye su presencia y su condición tutelar, dando mayor protagonismo - en algunos países- a la autonomía colectiva (que también se descentraliza) y en otros directamente al contrato de trabajo o a la simple voluntad empresarial.” (Villavicencio, 2010, p. 77).

Como afirma Sanguineti (2003, p. 214). “Todo ello en un contexto de fortalecimiento negocial inédito de los empresarios, con la consiguiente reducción del poder sindical y de eficacia de la tutela colectiva.”

En este marco, las transformaciones en el sujeto empresarial son especialmente resaltantes. La empresa fordista, a cuyo reflejo surgió y actuó eficazmente el sindicalismo y los demás institutos colectivos, se viene transformando por la vía de la descentralización productiva, la externalización, la subcontratación y las nuevas tecnologías en un sujeto inmaterial, casi intangible e inasible, que ya no congrega factores de producción y trabajadores; sino que, en algunos casos, como afirma Garmendia (2006, p 164), se convierte “en un conjunto de contratos organizados, en una entidad articuladora de transacciones”.

A medida que han aparecido las evoluciones tecnológicas, tal como dice Sanguineti la empresa flexible, en red o virtual es una evolución de la empresa por sí misma y

asimismo tiene un tratamiento especial en el caso de la representación sindical puesto que al contar con menor personal humano, dependiendo del número se tendrá un sindicato o solo una representación por delegados.

“De modo que asistimos a un proceso muy complejo en el cual el contexto económico productivo, el Estado, las dos partes tradicionales de la relación laboral y esta misma han sufrido cambios y transformaciones muy relevantes, cuyo impacto inocultable en el Derecho del Trabajo va más allá del desmantelamiento o deconstrucción de los tradicionales instrumentos de tutela del trabajo, generando un proceso de redefinición de sujetos, categorías, instituciones, roles y relaciones.

Estamos asistiendo al surgimiento de un Derecho del Trabajo de geometría variable, que debe acomodar su función equilibradora a la gran variedad de supuestos en que se presta el trabajo en la actualidad. Y aquí interesa resaltar particularmente la significativa merma de eficacia de la acción sindical, que está llevando a que el juego de pesos y contrapesos, que subyace al reconocimiento de la propiedad privada sobre los medios de producción y de la libertad de empresa, junto a los correlativos derechos colectivos, esté perdiendo virtualidad y funcionalidad, al no generar los equilibrios necesarios para seguir sustentando al gran pacto social, entre capital y trabajo, sobre el que se construye el Estado Social de Derecho.”(Sanguinetti, 2010. P. 86).

Gracias a los problemas de la actualidad de los trabajadores, como las tercerizaciones, los trabajos digitales o a distancia vía red inclusive en el extranjero hace que la figura del sindicato valla perdiendo vigencia y actualidad, pues la globalización ha hecho perder la confianza en esta organización como verdadero protector.

Para ello se requiere, entre otros factores, de la reafirmación del sindicato como sujeto político en los ámbitos nacional e internacional, de una parte, y su adaptación al nuevo paradigma productivo, de otra; enlazando sus elementos externos, provenientes de la globalización, e internos, que conducen, según Pérez de los Cobos (2007, p.301), “a diversificar los intereses que buscan conjugar y representar, a partir de la segmentación de la empresa, la diversificación del estatuto jurídico del trabajador, los nuevos modos de trabajar, la feminización del empleo, etc.”. De este modo,

conjugando ambas esferas, el sindicato, “debería trascender la esfera de la determinación de condiciones salariales, para convertirse en un actor social que expresa la identidad de los trabajadores en su conjunto, y que se relaciona con el resto de actores sociales y políticos como representante de la ciudadanía social” (Baylos Grau, 2002, p. 20).

Finalmente, y en el plano concreto de la tutela colectiva, se requiere también una adecuación de los parámetros legales de ejercicio de la huelga y de las tradicionales formas de expresión del conflicto a los cambios del paradigma productivo y político; de modo que se pueda volver a darle efectividad a este tan relevante instrumento de equilibrio e inclusión social.

Al respecto, es necesario que, como reclaman Supiot (2001, p. 690 y ss.) o Baylos Grau (1998: p.75 y ss.), “se garantice la negociación con el empleador real y no con el aparente; neutralizando la interferencia de las opciones organizativas del empresario en la tutela colectiva”. En esa línea, se propugna que se pueda suspender de la duración de un contrato de trabajo de plazo determinado el período que dure la huelga, con el aplazamiento del término de finalización correspondiente; así como que se establezca una base jurídica para permitir la huelga internacional y se acuerde la obligación de negociar con los huelguistas; asimismo, que se reconozca el pleno derecho de huelga en el sector público, con la búsqueda de un equilibrio negociado en el caso de los servicios esenciales; que se facilite la utilización de los medios de comunicación electrónica para fines sindicales; a la par que se ponga en debate el tema de la huelga de los trabajadores independientes, que implementan paralizaciones diversas de labores para conseguir ciertas medidas estatales que protejan a sus intereses. Las ventajas de Internet para el movimiento sindical y su actividad conflictiva son muy grandes puesto que permiten mantener al colectivo involucrado informado al instante y comunicado vía chats, foros y conferencias virtuales, etc., a la vez que se pueden celebrar asambleas virtuales que permitan tomar decisiones a la mayor velocidad posible.

También está mejorando la prestación de servicios a los afiliados y evitando la injerencia empresarial en la comunicación. Al respecto, Sastre Ibarreche (2003: 198-200) presenta un detallado análisis de las virtudes de la red para la acción sindical, señalando, en lo que a nosotros interesa, su contribución al nacimiento de manifestaciones cibernéticas equivalentes a las tradicionales huelgas, a las de celo o, incluso, sabotaje; revitalizando modalidades clásicas como la huelga de solidaridad o apoyo, así como ciertas formas de boicot, a la par que posibilitando la ampliación de la protesta incluso a niveles supranacionales, y generando posibilidades para llevar a cabo piquetes cibernéticos. En este contexto, examinaremos a continuación la aparición de la libertad sindical en el campo del comercio internacional; considerando la acción sindical en dos ámbitos: el internacional, que busca dar cuenta de lo que viene sucediendo en el plano de la expansión de la autonomía colectiva a espacios multinacionales, y el nacional, presentando las transformaciones que se vienen produciendo en la esfera de las relaciones colectivas al interior de los países.

- El Riesgo Laboral

Esta situación jurídica es tan importante para el sector laboral que es regulada por el Poder Legislativo con la Ley de seguridad y salud en el trabajo en el 2011, la cual tiene un desarrollo propio que permite saber cuáles son las obligaciones de los empleadores, trabajadores y del propio Estado respecto a los derechos laborales.

En primer lugar tenemos a su ámbito de aplicación, el cual es “uno de los aspectos que resaltan dentro del nuevo marco legal en seguridad y salud en el trabajo es que no solo comprende y es aplicable a todos los sectores económicos si no que agrega a los sectores de servicios, pero sobre todo no solo comprende a todos los empleadores y trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada en todo el territorio nacional, tal como ya lo preveía el Reglamento, si no que agrega y comprende dentro de su ámbito de aplicación a los trabajadores y funcionarios del sector público, trabajadores de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú e incluso a trabajadores por cuenta propia.(Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2011, p. 2)

Otra cuestión importante es la política nacional de seguridad y salud en el trabajo “en este aspecto lo relevante del nuevo marco legal sobre seguridad y salud en el trabajo radica en que el Estado, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, tiene la obligación de formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo que tenga por finalidad prevenir los accidentes y los daños en la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo los riesgos inherentes al medio ambiente del trabajo” (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2011, p. 2)

La política del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo es parte fundamental de la protección a los riesgos laborales pues es a través de ella en donde se verá que los trabajadores cuenten con los medios y la información para exigir sus derechos en caso de ser vulnerados. “lo más rescatable radica en que según la ley, el empleador es el encargado de perfilar dicha política por escrito, en consulta con sus trabajadores y sus representantes e incluso se diseñan una serie de principios y objetivos fundamentales para la elaboración de la misma, incidiendo en la participación de los trabajadores en su organización, por ello el empleador asegura que los trabajadores y sus representantes sean consultados, informados y capacitados en todos los aspectos de seguridad y salud en el trabajo relacionados con las labores que realizan, incluidas las disposiciones relativas a situaciones de emergencia, por lo que el empleador debe brindar las facilidades para que los trabajadores y sus representantes dispongan del tiempo y de recursos para participar activamente en los procesos de organización, de planificación y de aplicación, evaluación y acción del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo”. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2011, p. 2)

Dentro de los sindicatos tanto para la prevención de la existencia de riesgos laborales como para la posterior acción de la comisión de un accidente de trabajo se crea un comité de seguridad y salud en el trabajo. El cual es manejado por el sindicato con la finalidad de entregar la información y tratamiento suficiente a este problema. “en tal

sentido se precisa en el nuevo ordenamiento que los empleadores con 20 o más trabajadores a su cargo constituyen un comité de seguridad y salud en el trabajo, cuyas funciones son definidas en el reglamento, el cual estará conformado de manera paritaria por igual número de representantes de la parte empleadora y de la parte trabajadora. Siendo otro aspecto innovador el que los empleadores que cuenten con sindicatos mayoritarios incorporen un miembro del mismo sindicato en calidad de observador. Asimismo en los centros de trabajo con menos de 20 trabajadores son los mismos trabajadores quienes nombran al supervisor de seguridad y salud en el trabajo”. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2011, p. 2)

La obligación del Estado a fiscalizar siempre se ha encontrado vigente con la evaluación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, solo que en realidad esta no solo se debe abarcar en una fiscalización propiamente dicha sino también en entregar los medios para que a sus delegaciones le funcione la responsabilidad entregada.

Es sumamente importante determinar cuáles son derechos y obligaciones de los empleadores ante los riesgos laborales pues estos casi siempre son materia de Litis. Por tanto este es un tema de sumo cuidado en la enseñanza por parte de los sindicatos a sus representados.

Al igual que los empleadores los trabajadores también cuentan con derechos y obligaciones las cuales son:

Es una necesidad que los trabajadores puedan comunicar los abusos de sus empleadores a través de las inspecciones de trabajo realizadas de oficio para lo cual ellos deben hablar sin ataduras todo lo que se aqueja, incluso aunque no esté el empleador presente. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2011, p. 4)

2.3 DEFINICIONES CONCEPTUALES

Riesgo:

Es la probabilidad del suceso de algún perjuicio o daño

Trabajo:

Es una labor con un objetivo que tiene una remuneración.

Riesgo Laboral:

Es la posibilidad de algún daño o perjuicio cuando la persona está cumpliendo con su labor o trabajo.

Delito:

Es un accionar que tiene características de antijuridicidad y culpabilidad sobre un autor.

Sindicato:

Es la conglomeración de los trabajadores cuando superan la cantidad establecida por Ley, en donde los elegidos realizan la representación ante la empresa para la exigencia de sus derechos en caso sea necesario.

Garantía:

Es la prevención y combate de una situación a fin de salvaguardar otra.

Ineficacia:

Es el incumplimiento de la finalidad para lo cual fue creado algo.

Seguridad Laboral:

Son todas las garantías que permiten la protección del derecho al trabajo.

Integridad personal:

Es un derecho fundamental en el cual se encuentra la integridad física, la integridad psicológica y la integridad psíquica.

Estado:

Es una organización política que dirige un territorio con una autonomía de viniente de la representación del pueblo. Se divide en tres poderes, el ejecutivo, legislativo y judicial.

Trabajo riesgoso:

Es aquel trabajo en el cual se configuran situaciones de alto riesgo para su desempeño, por ejemplo aquellos técnicos de electricidad de plantas de alto voltaje.

Prevención:

Son las acciones diligentes que se deben usar para evitar algún daño ya sea propio o ajeno.

2.4 HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

Los factores de la ineficacia de la aplicación de la prevención de riesgos laborales por parte de los sindicatos representantes del sector salud son el incumplimiento de la obligación del Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo respecto al uso obligado de la gestión pública por resultados, asimismo SERVIR y MINSA debieron supervisar imperativamente y no facultativamente el cumplimiento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, no siendo factible la excusa de la falta de presupuesto para ello.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

Los principales derechos implicados en la de la ineficacia de la aplicación de la prevención de riesgos laborales por parte de los sindicatos representantes del sector salud, son la integridad personal, el derecho a una representación eficaz sindical y el derecho informativo.

La obligación del Estado respecto a la garantía de la integridad personal de los trabajadores en trabajos riesgosos es la de garantizar la seguridad de sus trabajadores aplicando todas las normativas de una forma eficaz a razón del cumplimiento de su finalidad, es decir cumpliendo con la verificación de la eficacia de esta política pública de parte del sindicato en la información de riesgos laborales acorde a la gestión pública por resultados.

2.5 VARIABLES

2.5.1 VARIABLE INDEPENDIENTE

Aplicación de la Prevención de riesgos laborales

2.5.2 VARIABLE DEPENDIENTE

Factores de su ineficacia

2.6 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

TÍTULO: “FACTORES DE INEFICACIA EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES POR PARTE DE LOS SINDICATOS REPRESENTANTES DEL SECTOR SALUD, LIMA, 2017”

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS		VALORACIÓN			TECNICAS E INSTRUMENTO
			Nº	Total	1	2	3	
INDEPENDIENTE Aplicación de la Prevención de riesgos laborales del sindicato	Regulación	En su opinión ¿Cuál es la finalidad de la regulación sobre la facultad de prevención sobre los riesgos laborales que tienen los sindicatos?	X1 = 1	1	ANÁLISIS DE RESPUESTAS			Técnica: - Entrevista Se realizará una entrevista a profesionales (Abogados) especialista en Derecho constitucional y Derecho de Familia. Para recolectar datos de la investigación se confeccionará una entrevista de 7 ítems. Las preguntas serán abiertas. El instrumento es la Guía de entrevista la cual se encuentra conformada por las preguntas de los indicadores.
	Aplicación	¿Se cumple con la aplicación de la ley de seguridad y salud de trabajo en el ámbito de hacer efectiva la prevención de riesgos laborales por parte del Sindicato? ¿Porque? ¿Es obligación del Estado garantizar la aplicación de la ley de seguridad y salud de trabajo en el ámbito de hacer efectiva la prevención de riesgos laborales por parte del Sindicato? ¿Porque?	X2 = 2	2	ANÁLISIS DE RESPUESTAS			
	Derecho garantizado	¿Qué derechos se implican en la prevención de riesgos laborales? ¿Cuál es la importancia de la eficacia de la aplicación de la prevención de riesgos laborales por parte del sindicato?	X3 = 2	2	ANÁLISIS DE RESPUESTAS			

DEPE NDIE NTE Factor es de su inefica cia	Factores informativos	¿Es la falta de capacitación informativa un factor para la ineficacia de la aplicación de la prevención de riesgos laborales por parte de los sindicatos representantes del sector salud? ¿Por qué?	Y1=1	1	ANALISIS DE RESPUESTAS	
			Y2=1	1	ANALISIS DE RESPUESTAS	
	Factores Discrecionales	¿Es la discrecionalidad de la fiscalización de Servir supeditada al presupuesto disponible un factor de la ineficacia de la aplicación de la prevención de riesgos laborales por parte de los sindicatos representantes del sector salud? ¿Por qué?	Y3=1	1	ANALISIS DE RESPUESTAS	

CAPÍTULO III METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

3.1.1 Enfoque

Por el enfoque: Cualitativo

Es el tipo de investigación que se basa en el desarrollo de presupuestos argumentativos, es una investigación jurídico – social que no se basa en la estadística sola para fundamentar las hipótesis planteadas.

Por el Objetivo: Básica

Este tipo de investigación busca ampliar el conocimiento que existen ya sobre la materia, en este caso, sobre la prevención riesgos laborales y la obligación del sindicato a hacer eficaz aplicación

“Este tipo de investigación tiene por finalidad la búsqueda y consolidación del saber y la aplicación de los conocimientos para el enriquecimiento del acervo cultural y científico, así como la producción de tecnología al servicio del desarrollo integral de las naciones” (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014, p. 132).

3.1.2 Alcance o Nivel

3.1.2.1. Descriptiva.

La investigación detalla cada aspecto de las variables y problema en si con la finalidad de describir todo lo desarrollado sobre el tema.

3.1.2.2. Explicativa.

En esta investigación busca los motivos o causas por la cual se dan ciertos supuestos, en este caso es de suma importancia pues se buscan los factores determinantes de la problemática.

3.1.3 Diseño

El diseño de investigación es la guía de la investigación, la cual forma una estructura para desarrollarla.

El diseño de este estudio o investigación es la teoría fundamentada que tiene como finalidad brindar fundamentos a las hipótesis secundarias.

3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA

Población:

La población para Ramírez (2016, p. 107) es un determinado número de unidades de estudio que comprende a la totalidad de relacionados con la característica que los une.

En realidad por el tipo de investigación (cualitativa) no se usa la población sino el escenario de estudio.

Muestra:

Se entiende como una pequeña parte de la proporción total de la población que permita reflejar la realidad de toda ella.

Ramos (2007) también señala que para una tesis cualitativa lo mejor es elegir una muestra aleatoria.

En N° de Muestra son: 3 (especialistas y personas altamente relacionadas)

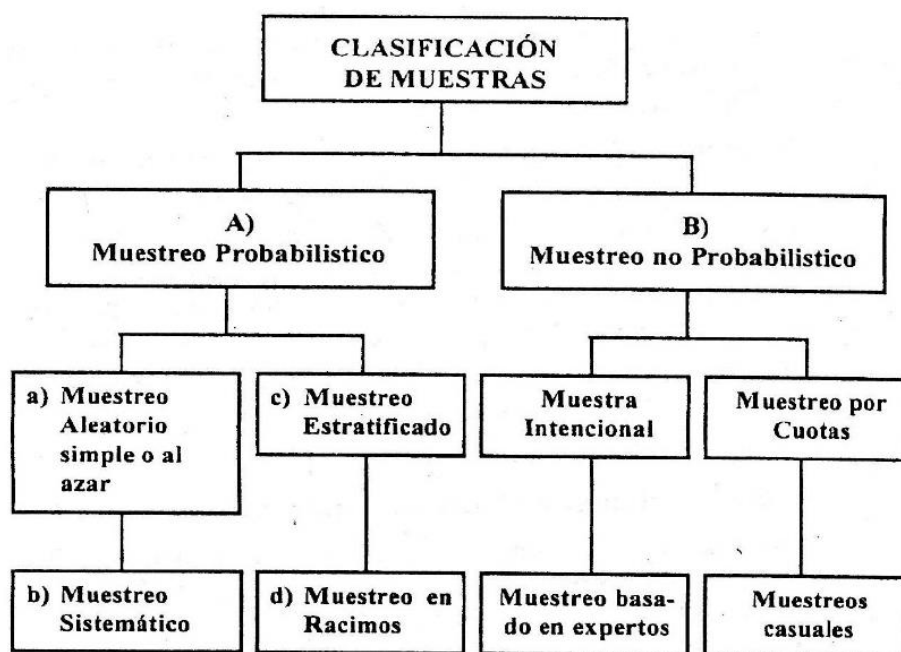
Según Arazamendi (2009, p. 23-25) los muestreos para una tesis cualitativa son los siguientes:

Muestreo no Probabilístico: Este muestreo depende de la decisión del investigador, asimismo es claro que no se realiza con la búsqueda de la representatividad de la población.

Muestreo Intencional: En este muestreo se busca calificar y agrupar la muestra acorde a sus características.

Muestreo Casual: En este muestreo se realiza un sondeo de las posibilidades del investigador respecto a la accesibilidad que tiene con la muestra.

Muestreo basado en Expertos: Este muestreo en cambio depende de personas que realmente pueden identificar los conocimientos necesarios para la investigación acorde a su vasta experiencia.



3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

3.3.1. Para la recolección de datos

Para continuar con una investigación jurídica social es principal contar con un instrumento que permita dar fe a la investigación presente, pues de este instrumento se interpreta las preguntas con la finalidad de escribir el resultado y la discusión.

- Instrumento

Es el medio para hacer efectiva una investigación jurídico – social. La cual cuenta con el desarrollo de una técnica orientada a recoger respuestas a favor de los objetivos de la investigación.

- Técnica:

Entrevista: Técnica por la cual se crea una guía de entrevista.

3.3.2. Para la presentación de

PROBLEMAS	TÉCNICAS	PROFESIONALES
	Análisis de fuente documental	<p>*Autores de libros de Derecho laboral y de gestión por resultados</p> <p>*Autores de Revistas Jurídicas que desarrollen la problemática.</p>

	Análisis de Entrevistas a especialistas	* Especialistas y Profesores Universitarios en Derecho laboral y de gestión por resultados
	Análisis de Marco Normativo	Constitución Política del Perú
	Análisis de Marco Comparado	*Colombia,
	Análisis de fuente documental	*Autores de Revistas Jurídicas que desarrollen la problemática.
	Análisis de Entrevistas a especialistas	*Especialistas y Profesores Universitarios en Derecho laboral y de gestión por resultados

	Análisis de Marco Normativo	Constitución Política del Perú
	Análisis de fuente documental	* Autores de Revistas Jurídicas que desarrollen la problemática
	Análisis de Entrevistas a especialistas	* Especialistas y Profesores Universitarios en Derecho laboral y de gestión por resultados
	Análisis de Marco Normativo	
		Constitución Política del Perú

3.3.3. Para el análisis e interpretación de datos

- **Análisis de fuente documental y derecho comparado:** Los documentos, son los analizados en esta técnica, estos pueden remitirse tanto a la esfera interna como externa, su importancia depende de la correlación con el tema estudiado.
- **Análisis de Entrevistas a especialistas:** Se procesa la información obtenida de las preguntas abiertas realizadas en la aplicación de la guía de entrevistas.

- **Análisis de Marco Normativo:** Se realiza el análisis del conjunto de normas que crea, regula o modifica o tiene injerencia en el tema de investigación.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

- Análisis de Fuente Documental

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2011). Principales innovaciones de la ley 29783 – ley de seguridad y salud en el trabajo. Boletín 010.	<p>7.- EL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</p> <p>En relación con este aspecto la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo mantiene la estructura planteada por el reglamento, con la precisión de que a diferencia de este la nueva normatividad incorpora como actores fundamentales en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo a las organizaciones sindicales; en lo relativo a la participación de los trabajadores en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo incluyendo a las organizaciones sindicales se incorpora la</p>	<p>El propio MINTRA realiza un análisis de las principales mejoras que se realizan a la seguridad social respecto a la implementación de políticas públicas para garantizar la integridad personal del trabajador y prevenir la ocurrencia de accidentes laborales, es</p>

	<p>convocatoria a elecciones y la elección del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo y la identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos al interior de cada unidad empresarial y en la elaboración del mapa de riesgos; en lo concerniente al mejoramiento del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo agrega a diferencia de la norma reglamentaria la corrección y el desempeño del reconocimiento y finalmente en lo referente al orden de prioridad en las medidas de prevención y protección dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo se ha agregado como cuarto paso el programar la sustitución progresiva y en la brevedad posible, de los procedimientos, técnicas, medios, sustancias y productos peligrosos por aquellos que produzcan un menor o ningún riesgo para el trabajador.</p>	<p>decir para el riesgo laboral, haciendo incapie que desde el 2011 se incorporó a tal sistema a los Sindicatos, que son los representantes de los trabajadores para que actúen como un canal de comunicación entre el empleador y los trabajadores aportándoles mejores formas de proteger sus derechos por el riesgo laboral, sin embargo tal situación es utópica para la realidad pues tanto el Estado como los</p>
--	--	---

		empleadores proveen a los sindicatos de los medios o instrumentos para dar una información óptima.
Lopez, M y Narocki, C. (2011). El Efecto sindicato. Consideraciones sobre el impacto del apoyo laboral. Iistas. N° 52.	<p>La normativa española otorga a los trabajadores la posibilidad de estar implicados en la gestión de la prevención de riesgos laborales, de promover la implantación de medidas preventivas y, en definitiva, de controlar e influir en sus condiciones de trabajo. En este artículo analizamos el impacto del apoyo sindical en esa actividad de los trabajadores.</p> <p>A través de diferentes modalidades organizativas, los trabajadores tienen reconocido por ley la posibilidad de estar implicados en la gestión de la prevención de riesgos laborales, de promover la implantación de medidas preventivas y, en definitiva, de controlar e influir en sus condiciones de trabajo.</p>	Podemos visualizar acorde a López que si se aplicara la política de la comunicación y participación de los sindicatos en la prevención del riesgo laboral entonces no solo se tendría la disminución del mismo puesto que funciona en otro país (España), tal cual lo muestra la fuente

	<p>Diversos estudios han encontrado evidencias reales de que la capacidad de influencia de los trabajadores en las condiciones de salud y seguridad se ve favorecida por lo que los sindicatos del Reino Unido (Trade Union Confederation, TUC) denominan el efecto sindicato. Con ello intentan transmitir la evidencia, puesta de manifiesto mediante estudios científicos e informes de situación, de que existe un conjunto de efectos positivos del sindicalismo en la salud de los trabajadores. Según estos estudios, el “efecto sindicato” sería tanto resultado de las prácticas de los delegados de prevención en los centros de trabajo como de la existencia de organizaciones sindicales de clase que construyen una alternativa al orden establecido. Se ha señalado que el apoyo externo a los trabajadores por los sindicatos tiene incluso un papel fundamental también en la mejora de las condiciones de trabajo en las empresas sin representación sindical. También ponen de</p>	<p>documental, sino, también se lograría mejorar la salud de los trabajadores, pues es una situación probada a través de estudios científicos.</p>
--	---	--

	<p>manifiesto el peso de la existencia en las empresas de trabajadores afiliados, ya que éstos son más proclives a plantear iniciativas de mejora de sus condiciones de trabajo que los no afiliados.</p> <p>Más cantidad y calidad de actividades preventivas</p> <p>Hay estudios que se han centrado en identificar en qué consiste el efecto positivo en las condiciones de trabajo de la presencia de representantes sindicales en las empresas. Se ha constatado, por ejemplo, que en las empresas donde éstos actúan, las condiciones de trabajo son mejores, los salarios más altos, se cumple más la normativa y se producen menos accidentes de trabajo. Y, además, los que se producen se declaran mejor.</p> <p>Un estudio propio</p>	
<p>Olivera, T. Stee, E. y Victoria, G. (1999). Notas para la acción</p>	<p>Históricamente la intervención en salud laboral ha pivotado alrededor de tres elementos: a) la aportación científica al</p>	<p>Es muy importante el aporte de Olivera, Stee y</p>

<p>sindical en salud laboral.</p> <p>Intersindical.</p> <p>Valencia.</p>	<p>conocimiento y control de riesgos; b) la acción legal de regulación y control de las condiciones de trabajo; y c) la intervención sindical por la salud de los trabajadores/as. Esta intervención sindical dirigida al control de los riesgos en el lugar de trabajo, significa, en esencia, hacer prevención. La prevención, por tanto, no es un asunto exclusivo de la dirección de la empresa o de los técnicos de prevención, los trabajadores y trabajadoras, bien individualmente o bien a través de nuestros representantes, tenemos algo que decir respecto al tema, ya que somos nosotros y nosotras los que mejor conocemos los riesgos de nuestros puestos de trabajo. El control de los riesgos, por tanto, no puede ser efectivo sin contar con los trabajadores/as, por lo que un objetivo permanente de la acción sindical es la puesta en práctica de fórmulas de participación en todos los momentos de la actuación preventiva: desde el reconocimiento del riesgo o la</p>	<p>Victoria pues podemos delimitar que el ejercicio de la función de los sindicatos en la comunicación e información a los trabajadores sobre la prevención al riesgo laboral se sub divide en tres supuestos:</p> <p>La creación de comités específicos y con la capacidad científica suficiente, los incentivos para la participación de los trabajadores en aportar información</p>
--	--	--

	<p>situación de riesgo, a la propuesta de alternativas de prevención y la evaluación de su resultado. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales articula dos formas básicas de participación de los trabajadores/as: una autónoma, a través de los Delegados/as de Prevención, y otra colegiada mediante los Comités de Seguridad y Salud. Los Delegados/as de Prevención constituyen la representación autónoma porque la Ley les atribuye unas competencias y prerrogativas que no dependen del beneplácito empresarial, es decir, que pueden ejercer sus funciones por sí mismos. El Comité de Seguridad y Salud, por su parte es el órgano de participación interno de la empresa para la consulta regular y periódica sobre la política de prevención.</p>	<p>sobre sus propias funciones, el reconocimiento de nuevos riesgos con la ayuda de personal capacitado.</p>
--	---	--

	CONTENIDO O SENTIDO DE LA NORMA	DIFERENCIA CON NUESTRA LEGISLACIÓN

	<p>LEY 100 DE 1993 (Diciembre 23) Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones".</p> <p>ARTICULO. 1º- Sistema de seguridad social integral. El sistema de seguridad social integral tiene por objeto garantizar los derechos irrenunciables de la persona y la comunidad para obtener la calidad de vida acorde con la dignidad humana, mediante la protección de las contingencias que la afecten.</p> <p>El sistema comprende las obligaciones del Estado y la sociedad, las instituciones y los recursos destinados a garantizar la cobertura de las prestaciones de carácter económico, de salud y servicios complementarios, materia de esta ley, u otras que se incorporen normativamente en el futuro.</p>	<p>Es claro que tanto Colombia como España dan directamente en su normativa al Estado la responsabilidad no solo en la supervisión del cumplimiento de las normas sobre el riesgo laboral como facultad delegada a los sindicatos sino que nunca desligan tanto la obligación de control como el deber de gestión orientados a ser eficaces y no en letra muerta, como lo es en el Perú. Pues aunque la constitución reconoce principalmente la obligación del Estado en su protección y garantía tanto de los derechos</p>
--	--	---

	<p>ARTICULO. 2º- Principios. El servicio público esencial de seguridad social se prestará con sujeción a los principios de eficiencia, universalidad, solidaridad, integralidad, unidad y participación:</p> <p>a) Eficiencia. Es la mejor utilización social y económica de los recursos administrativos, técnicos y financieros disponibles para que los beneficios a que da derecho la seguridad social sean prestados en forma adecuada, oportuna y suficiente;</p> <p>b) Universalidad. Es la garantía de la protección para todas las personas, sin ninguna discriminación, en todas las etapas de la vida;</p> <p>c) Solidaridad. Es la práctica de la mutua ayuda entre las personas, las generaciones,</p>	<p>fundamentales como del bienestar social, no lo relacionan con la seguridad social y con la imperatividad correlacionada para sus leyes específicas.</p> <p>Asimismo se cuenta con una serie de principios que aquí no se toman dentro de la norma como propios del ámbito del derecho laboral, netamente en materia de riesgo laboral.</p>
--	---	---

	<p>los sectores económicos, las regiones y las comunidades bajo el principio del más fuerte hacia el más débil.</p>	
	<p>Es deber del Estado garantizar la solidaridad en el sistema de seguridad social mediante su participación, control y dirección del mismo.</p>	
	<p>Los recursos provenientes del erario público en el sistema de seguridad se aplicarán siempre a los grupos de población más vulnerables;</p>	
	<p>d) Integralidad. Es la cobertura de todas las contingencias que afectan la salud, la capacidad económica y en general las condiciones de vida de toda la población. Para este efecto cada quien contribuirá según su capacidad y recibirá lo necesario para</p>	

	atender sus contingencias amparadas por esta ley;	
	e) Unidad. Es la articulación de políticas, instituciones, regímenes, procedimientos y prestaciones para alcanzar los fines de la seguridad social, y	
	f) Participación. Es la intervención de la comunidad a través de los beneficiarios de la seguridad social en la organización, control, gestión y fiscalización de las instituciones y del sistema en su conjunto.	
	PARAGRAFO.-La seguridad social se desarrollará en forma progresiva, con el objeto de amparar a la población y la calidad de vida.	
	ARTICULO. 3º- Del derecho a la seguridad social. El Estado garantiza a todos los habitantes del territorio	

nacional, el derecho irrenunciable a la seguridad social.

Este servicio será prestado por el sistema de seguridad social integral, en orden a la ampliación progresiva de la cobertura a todos los sectores de la población, en los términos establecidos por la presente ley.

ARTICULO. 4º- Del servicio público de seguridad social. La seguridad social es un servicio público obligatorio, cuya dirección, coordinación y control está a cargo del Estado y que será prestado por las entidades públicas o privadas en los términos y condiciones establecidos en la presente ley.

Este servicio público es esencial en lo relacionado con el sistema general de seguridad social en salud. Con respecto al sistema

	<p>general de pensiones es esencial sólo en aquellas actividades directamente vinculadas con el reconocimiento y pago de las pensiones.</p> <p>LEY 1438 DE 2011 (Enero 19)</p> <p>"Por medio de la cual se reforma el Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones".</p>	
<p>España</p>	<p>Directiva Europea 89/391/CEE</p> <p>Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) Normativa básica en materia de prevención.</p> <p>Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Este citado derecho</p>	

	<p>supone la existencia de un correlativo deber:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Del empresario. En la protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales de los empleados a su cargo. • Este deber de protección constituye, igualmente, una obligación de las Administraciones Públicas respecto del personal a su servicio. 	
--	---	--

- **Análisis de Marco Normativo**

NORMA	CONTENIDO LITERAL DE LA NORMA	CONCLUSIÓN
TRATADOS INTERNACIONALES Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.	Artículo 5 La política a que se hace referencia en el artículo 4 del presente Convenio deberá tener en cuenta las grandes esferas de acción siguientes, en la medida en que afecten la seguridad y la salud de los trabajadores y el medio ambiente de trabajo: (a) diseño, ensayo, elección, reemplazo, instalación, disposición, utilización y mantenimiento de los componentes materiales del	Internacionalmente tenemos que la prevención a los riesgos laborales es parte del cumulo de derechos reconocidos mundialmente como derechos humanos, que tienen incluso la ampliación de ser considerados como derechos de bienestar.

	trabajo (lugares de trabajo, medio ambiente de trabajo, herramientas, maquinaria y equipo; sustancias y agentes químicos, biológicos y físicos; operaciones y procesos);	
	(b) relaciones existentes entre los componentes materiales del trabajo y las personas que lo ejecutan o supervisan, y adaptación de la maquinaria, del equipo, del tiempo de trabajo, de la organización del trabajo y de las operaciones y procesos a las capacidades físicas y mentales	

	de los	
	trabajadores;	
	(c) formación,	
	incluida la	
	formación	
	complementaria	
	necesaria,	
	calificaciones y	
	motivación de las	
	personas que	
	intervienen, de una	
	forma u otra, para	
	que se alcancen	
	niveles adecuados	
	de seguridad e	
	higiene;	
	(d) comunicación y	
	cooperación a	
	niveles de grupo	
	de trabajo y de	
	empresa y a todos	
	los niveles	
	apropiados hasta	
	el nivel nacional	
	inclusive;	
	(e) la protección	
	de los	
	trabajadores y de	
	sus	
	representantes	
	contra toda medida	

disciplinaria
resultante de
acciones
emprendidas
justificadamente
por ellos de
acuerdo con la
política a que se
refiere el artículo 4
del presente
Convenio.

Artículo 6

La formulación de
la política a que se
refiere el artículo 4
del presente
Convenio debería
precisar las
funciones y
responsabilidades
respectivas, en
materia de
seguridad y salud
de los
trabajadores y
medio ambiente de
trabajo, de las
autoridades
públicas, los
empleadores, los

trabajadores y
otras personas
interesadas,
teniendo en cuenta
el carácter
complementario de
tales
responsabilidades,
así como las
condiciones y la
práctica
nacionales.

Artículo 7

La situación en
materia de
seguridad y salud
de los
trabajadores y
medio ambiente de
trabajo deberá ser
objeto, a
intervalos
adecuados, de
exámenes globales
o relativos a
determinados
sectores, a fin de
identificar los
problemas
principales,

	elaborar medios eficaces de resolverlos, definir el orden de prelación de las medidas que haya que tomar, y evaluar los resultados.	
CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ	<p>Artículo 2°.- Derechos fundamentales de la persona Toda persona tiene derecho:</p> <p>1. A la vida, a su identidad, a su integridad moral, psíquica y física y a su libre desarrollo y bienestar. El concebido es sujeto de derecho en todo cuanto le favorece.</p> <p>Artículo 10°.- Derecho a la Seguridad Social</p>	<p>El derecho a la seguridad social implica la protección al derecho al trabajo desde el punto de vista de los riesgos laborales a los cuales pueden estar sometidos.</p> <p>El trabajo es una forma de realización de la persona y es su sustento de vida por lo cual afectar la integridad personal, puede dejar incapacitada a la persona para trabajar</p>

	<p>El Estado reconoce el derecho universal y progresivo de toda persona a la seguridad social, para su protección frente a las contingencias que precise la ley y para la elevación de su calidad de vida.</p>	<p>menoscabando un cumulo de derechos fundamentales. Recordemos que esta categoría de derechos no se encuentra solamente en el art. 2 sino también en otras partes de la constitución, las cuales se fundamentan en su</p>
	<p>Artículo 22°.- Protección y fomento del empleo</p>	<p>correlación estrecha con la dignidad humana.</p>
	<p>El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.</p>	<p>Según el art. 44 de la Cosntitucion podemos apreciar claramente como es obligación y no facultad del Estado el proteger la plena vigencia de los</p>
	<p>Artículo 28°.- Derechos colectivos del trabajador. Derecho de</p>	<p>derechos humanos por tanto la integridad personal, el derecho al trabajo</p>

	sindicación, negociación colectiva y derecho de huelga	y la seguridad social.
	El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático:	
	1. Garantiza la libertad sindical.	
	2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado.	

	<p>3. Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social.</p> <p>Señala sus excepciones y limitaciones.</p> <p>Artículo 44°.-</p> <p>Deberes del Estado</p> <p>Son deberes primordiales del Estado: defender la soberanía nacional;</p> <p>garantizar la plena vigencia de los derechos humanos; proteger a la población de las amenazas contra su seguridad; y promover el bienestar general que se fundamenta en la justicia y en el desarrollo</p>	
--	--	--

	integral y equilibrado de la Nación.	
Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.	“Artículo 4. Áreas programáticas de acción. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo responde a las siguientes áreas programáticas de acción: (...) c) Seguridad y Salud en el Trabajo. (...)”	Según la Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, la seguridad y salud en el trabajo está a cargo del MINTRA por tanto como representante del Poder Ejecutivo debe cumplir con todas las garantías mínimas que protejan a los trabajadores en los riesgos laborales.
Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.	“Artículo 16. Rol supra rector de los sectores trabajo y salud. El Ministerio de Trabajo y	Netamente la prevención de los riesgos laborales no le corresponde solo al MINTRA sino también al

	Promoción del Empleo, así como el Ministerio de Salud, son organismos supra sectoriales en la prevención de riesgos en materia de seguridad y salud en el trabajo, que coordinan con el ministerio respectivo las acciones a adoptar con este fin”.	MINSA los cuales deben cumplir su deber imperativamente.
--	---	--

- ENTREVISTAS

MATRIZ DE ANÁLISIS DE ENTREVISTAS		
PREGUNTAS	ENTREVISTADO 1: Abog. Isidro Robles Valverde	ENTREVISTADO 2: Abog. Adolfo Carrasco Meléndez
1. En su opinión ¿Cuál es la finalidad de la regulación sobre la facultad de prevención sobre los riesgos laborales que tienen los sindicatos?	Esta finalidad se refiere al deber de los sindicatos a realizar una labor informativa y educativa sobre los riesgos laborales que implica cada función laboral	Es parte de una política pública que realiza el Estado para permitir el apersonamiento de los trabajadores a la información necesaria para

	propriadmente dicha.	la protección de sus derechos fundamentales, tales como la integridad personal y principalmente la seguridad social que se encarga de ver la amplitud en el tema de los riesgos laborales.
2. ¿Se cumple con la aplicación de la ley de seguridad y salud de trabajo en el ámbito de hacer efectiva la prevención de riesgos laborales por parte del Sindicato? ¿Porque?	No, muchos sindicatos no cuentan con los conocimientos suficientes y con los medios para realizar esta acción preventiva, por lo cual es deber del Estado entregar no solo una simple cultura o información sino aplicar una gestión por resultados que garantice el cumplimiento de los derechos laborales en respecto a los riesgos que pueden sufrir principalmente a	No, ya que no se realiza adecuadamente dicha función, la realidad ha demostrado que los sindicatos a distinción de otros países no cuentan con la capacidad técnica suficiente para determinar no solo la información y la comunicación sino también la orientación en las formas de tratar el problema desde su perspectiva propia.

	su derecho a la integridad personal.	
3. ¿Es obligación del Estado garantizar la aplicación de la ley de seguridad y salud de trabajo en el ámbito de hacer efectiva la prevención de riesgos laborales por parte del Sindicato? ¿Porque?	Si, las políticas públicas por parte del Estado normalmente son orientadas a ser entregadas directamente a los trabajadores, sin embargo ello omite el deber de no solo entregar la información sino de enseñar cómo deben entregar e informar los sindicatos a sus trabajadores, pues los riesgos laborales dependiendo de la función del trabajador implica mayores o menores aportes técnicos, los cuales son utópicos sin el apoyo estatal.	Si es parte de una obligación no sólo a nivel nacional sino internacional con el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores de 1981, en donde incluso la Organización Internacional de Trabajo ha realizado estudios sobre los avances en todo lo relacionado a un sistema de políticas (dar al sindicato facultades) sobre la prevención del riesgo laboral.
4. ¿Qué derechos se implican en la prevención de riesgos laborales?	Claramente el derecho a la integridad personal, tanto física como psicológica o psíquica, incluso en algunos	El derecho a ser informado, es decir a que el empleador no solo debe entregar una capacitación técnica de cómo

	casos graves puede implicar el libre desarrollo de la vida y la vida en sí misma.	realizar el trabajo sino también una jurídica, principalmente haciendo injerencia en los riesgos laborales de cada función. También se incluye al derecho a la integridad personal, debería estar supervisada por el Estado, lo cual incluye programas de tratamiento del tema una vez sucedido, como la atención posterior a la ocurrencia de un accidente laboral dándoles el ejercicio del derecho a la seguridad social.
5. ¿Cuál es la importancia de la eficacia de la aplicación de la prevención de riesgos laborales por parte del sindicato?	La importancia es clara, puesto que por la falta de información los trabajadores pueden quedar en desprotección total ya que	La importancia se versa en la necesidad de cumplir con lo establecido por la Constitución y la mejora en la calidad de vida

	<p>actualmente si no conocen lo establecido por la Ley para la exigencia de sus derechos no se le puede atribuir a los empleadores toda la responsabilidad y en algunos casos incluso es difícil atribuirles alguna responsabilidad.</p>	<p>de los trabajadores fin que todo estado tiene a razón de garantizar el cumplimiento de un estado constitucional.</p>
<p>6. ¿Es la falta de capacitación informativa un factor para la ineficacia de la aplicación de la prevención de riesgos laborales por parte de los sindicatos representantes del sector salud? ¿Por qué?</p>	<p>Si, en el sector salud las nuevas tecnologías traen un avance muy fuerte y positivo pero también por su mal uso se puede poner en riesgo la vida de los que lo manejan, en especial por el contagio de enfermedades, entre otros supuestos, y ante ello el sindicato es un buen medio para que los trabajadores se enteren de sus derechos, ya que</p>	<p>Si, inclusive en el sector salud tenemos una gran crisis actual pues los sindicatos se encuentran en un conflicto que tiene grandes lapsos de huelgas para defender sus derechos laborales en donde se encuentra la información técnica debida que no se les proporciona para entregar y capacitar a sus propios miembros sobre</p>

	este es el que se encuentra más cerca a ellos y es a quien recurren en caso de problemas.	los riesgos laborales a los cuales se exponen.
7. ¿Es la discrecionalidad de la fiscalización de Servir supeditada al presupuesto disponible un factor de la ineficacia de la aplicación de la prevención de riesgos laborales por parte de los sindicatos representantes del sector salud? ¿Por qué?	Si, asimismo me parece deplorable pues los riesgos laborales se encuentran dentro de los derechos a la defensa social que es un derecho fundamental reconocido en el art. 11 y 12 de la Constitución vigente, y forma parte de los derechos de bienestar es decir es un derecho humano que no se puede limitar por un solo presupuesto, ello se da acorde a la sentencia de Anicama por parte del Tribunal Constitucional que lo otorga tal cual.	La condicional de tener presupuesto disponible para que Servir cumpla una función propia de su creación es una clara vulneración a la obligación primordial del estado de garantizar la plena vigencia de los derechos humanos y al uso del modelo burocrático de gestión basado en la fragmentación de tareas y la subordinación jerárquica sin tener en cuenta los resultados y eficacia del mismo, siendo así la omisión del modelo de gestión pública por resultados que debería

		usarse como medio para la garantía de los derechos fundamentales englobados en los riesgos laborales.
--	--	---

4.2. CONTRASTACIÓN Y DE HIPÓTESIS

La hipótesis general realiza un análisis explicativo sobre los factores que pueden hacer ineficaz a la prevención de riesgo laboral a través de los sindicatos, y ello se corrobora con la información encontrada, ya sea acorde a las fuentes documentales que aportan la necesidad de realizar estudios posteriores a la aplicación de una política pública para saber su funcionamiento como lo hace España, o en tal caso a como no basta entregar la potestad al sindicato de realizar tal prevención sino también es necesario otorgarle los medios para hacerla efectiva, debiendo esta carga ser llevada por el estado con la participación activa en conjunto con ellos, por lo cual es fundamentada la expresión de que existe el incumplimiento de la obligación del ministerio de trabajo y promoción del empleo respecto al uso obligado de la gestión pública por resultados para la prevención de riesgos laborales., pues este modelo según los entrevistados basa el éxito de una política por el resultado o eficacia que tenga. Asimismo SERVIR y MINSA debieron supervisar imperativamente y no facultativamente el cumplimiento de la ley de seguridad y salud en el trabajo, no siendo factible la excusa de la falta de presupuesto para ello, ya que como se puede visualizar en el marco normativo los derechos involucrados con el riesgo laboral

y su prevención sindical son derechos de categoría fundamental, al igual de ser reconocidos como derechos humanos a nivel mundial.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

- Análisis de Fuente Documental

El propio MINTRA realiza un análisis de las principales mejoras que se realizan a la seguridad social respecto a la implementación de políticas públicas para garantizar la integridad personal del trabajador y prevenir la ocurrencia de accidentes laborales, es decir para el riesgo laboral, haciendo inca pée que desde el 2011 se incorporó a tal sistema a los Sindicatos, que son los representantes de los trabajadores para que actúen como un canal de comunicación entre el empleador y los trabajadores aportándoles mejores formas de proteger sus derechos por el riesgo laboral, sin embargo tal situación es utópica para la realidad pues tanto el Estado como los empleadores proveen a los sindicatos de los medios o instrumentos para dar una información óptima.

Podemos visualizar acorde a López que si se aplicara la política de la comunicación y participación de los sindicatos en la prevención del riesgo laboral entonces no solo se tendría la disminución del mismo puesto que funciona en otro país (España), tal cual lo muestra la fuente documental, sino, también se lograría mejorar la salud de los trabajadores, pues es una situación probada a través de estudios científicos.

Es muy importante el aporte de Olivera, Stee y Victoria pues podemos delimitar que el ejercicio de la función de los sindicatos en la comunicación e información a los trabajadores sobre la prevención al riesgo laboral se sub divide en tres supuestos: La creación de comités específicos y con la capacidad científica suficiente, los incentivos para la participación de los trabajadores en aportar

información sobre sus propias funciones, el reconocimiento de nuevos riesgos con la ayuda de personal capacitado.

- Análisis de Derecho Comparado

Es claro que tanto Colombia como España dan directamente en su normativa al Estado la responsabilidad no solo en la supervisión del cumplimiento de las normas sobre el riesgo laboral como facultad delegada a los sindicatos sino que nunca desligan tanto la obligación de control como el deber de gestión orientados a ser eficaces y no en letra muerta, como lo es en el Perú. Pues aunque la constitución reconoce principalmente la obligación del Estado en su protección y garantía tanto de los derechos fundamentales como del bienestar social, no lo relacionan con la seguridad social y con la imperatividad correlacionada para sus leyes específicas.

- Análisis de Marco Normativo

Internacionalmente tenemos que la prevención a los riesgos laborales es parte del cumulo de derechos reconocidos mundialmente como derechos humanos, que tienen incluso la ampliación de ser considerados como derechos de bienestar.

El derecho a la seguridad social implica la protección al derecho al trabajo desde el punto de vista de los riesgos laborales a los cuales pueden estar sometidos.

El trabajo es una forma de realización de la persona y es su sustento de vida por lo cual afectar la integridad personal, puede dejar incapacitada a la persona para trabajar menoscabando un cumulo de derechos fundamentales. Recordemos que esta categoría de derechos no se encuentra solamente en el art. 2 sino también en otras partes de la constitución, las cuales se fundamentan en su correlación estrecha con la dignidad humana.

Según el art. 44 de la Constitución podemos apreciar claramente como es obligación y no facultad del Estado el proteger la plena vigencia de los derechos humanos por tanto la integridad personal, el derecho al trabajo y la seguridad social.

Según la Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, la seguridad y salud en el trabajo está a cargo del MINTRA por tanto como representante del Poder Ejecutivo debe cumplir con todas las garantías mínimas que protejan a los trabajadores en los riesgos laborales.

Netamente la prevención de los riesgos laborales no le corresponde solo al MINTRA sino también al MINSA los cuales deben cumplir su deber imperativamente.

- Entrevistas

Según los entrevistados Abog. Isidro Robles Valverde y Abog. Adolfo Carrasco Meléndez los factores de la ineficacia de la prevención de riesgos laborales por parte de los sindicatos fueron la dejadez e incautación de los Ministerios a cargo de este rol. De igual forma la aplicación de un modelo de gestión público obsoleto y superado por lo cual no se logra un avance con dicha política pública. Por lo dicho realizan los siguientes comentarios:

Abog. Isidro Robles Valverde

Muchos sindicatos no cuentan con los conocimientos suficientes y con los medios para realizar esta acción preventiva, por lo cual es deber del Estado entregar no solo una simple cultura o información sino aplicar una gestión por resultados que garantice el cumplimiento de los derechos laborales en respecto a los riesgos que pueden sufrir principalmente a su derecho a la integridad personal.

Las políticas públicas por parte del Estado normalmente son orientadas a ser entregadas directamente a los trabajadores, sin embargo ello omite el deber de no solo entregar la información sino de enseñar cómo deben entregar e informar los sindicatos a sus trabajadores, pues los riesgos laborales dependiendo de la función del trabajador implica mayores o menores aportes técnicos, los cuales son utópicos sin el apoyo estatal.

Me parece deplorable pues los riesgos laborales se encuentran dentro de los derechos a la defensa social que es un derecho fundamental reconocido en el art. 11 y 12 de la Constitución vigente, y forma parte de los derechos de bienestar es decir es un derecho humano que no se puede limitar por un solo presupuesto, ello se da acorde a la sentencia de Anicama por parte del Tribunal Constitucional que lo otorga tal cual.

Abog. Adolfo Carrasco Meléndez

Ya que no se realiza adecuadamente dicha función, la realidad ha demostrado que los sindicatos a distinción de otros países no cuentan con la capacidad técnica suficiente para determinar no solo la información y la comunicación sino también la orientación en las formas de tratar el problema desde su perspectiva propia.

Si es parte de una obligación no sólo a nivel nacional sino internacional con el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores de 1981, en donde incluso la Organización Internacional de Trabajo ha realizado estudios sobre los avances en todo lo relacionado a un sistema de políticas (dar al sindicato facultades) sobre la prevención del riesgo laboral.

La condicional de tener presupuesto disponible para que Servir cumpla una función propia de su creación es una clara vulneración a la obligación primordial del estado de garantizar la plena vigencia de los derechos humanos y al uso del modelo burocrático de gestión basado en la fragmentación de tareas y la subordinación jerárquica sin tener en cuenta los resultados y eficacia del mismo, siendo así la omisión del modelo de gestión pública por resultados que debería usarse como medio para la garantía de los derechos fundamentales englobados en los riesgos laborales

CONCLUSIONES

PRIMERA:

Se concluye comprobando la hipótesis general estableciendo y fundamentando que la prevención de riesgos laborales por parte de los sindicatos se da por los factores de omisión, dejadez y aplicación de un modelo de gestión pública errónea, pues no se interesan por entregar los medios a los sindicatos para realizar tal función, asimismo tampoco se realizan estudios o verificaciones sobre la eficacia de la actuación del sindicato.

SEGUNDA:

Se concluye que los principales derechos implicados en la de la ineficacia de la aplicación de la prevención de riesgos laborales por parte de los sindicatos son la integridad personal, el derecho a una representación eficaz sindical y el derecho informativo. Puesto que los riesgos laborales afectan principalmente a la integridad física y mental pues basta un accidente y el trabajador se encontrará en un estado menoscabado de salud que en algunos casos puede costarle el volver a trabajar, asimismo los derechos de defensa social son derechos propios de los derechos humanos de bienestar pues implica a todo un grupo social.

TERCERA:

Se concluye gracias a los tratados internacionales sobre seguridad y salud en el trabajo, al art. 44 de la constitución y la normativa de la ley de seguridad y salud en el empleo que el estado debe actuar en todo momento imperativamente cuando se habla de garantizar la prevención de los riesgos laborales, no pudiendo alegar la excusa

de una falta de presupuesto pues como dice el entrevistado robes en el caso de Anicama resulto por el tribunal constitucional se estableció que para derechos fundamentales como lo son la defensa de la seguridad social al menos en su esencia siempre debe de ser respaldado sin establecer limitaciones como lo son los presupuestos poco razonables.

RECOMENDACIONES

PRIMERA:

Se recomienda la implementación de la gestión por resultados al ministerio de trabajo y al ministerio de salud a fin que realicen estudios para saber los factores con base estadística que puedan hacer mejorar la función de los sindicatos con la prevención del riesgo laboral. Así como lo realiza España

SEGUNDA:

Se recomienda a los sindicatos para tener los medios técnicos y jurídicos para la prevención del riesgo laboral, la búsqueda de soporte a organizaciones defensoras de los derechos humanos, o en tal caso realizar una comunicación a los entes supranacionales para el inicio de un procedimiento por vulneración de derechos humanos y búsqueda de responsabilidad estatal.

TERCERA:

Recopilar por parte de los trabajadores las posibles causas de los riesgos laborales y permitir a la comisión o delegados encargados recopilar y hacer investigaciones propias sobre nuevos riesgos para la función que manejan a fin de salvaguardar su derecho propio a la integridad física.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abad, S. (2004). Derecho Procesal Constitucional, Gaceta Jurídica, Lima.
- Alonso, M. (1980). «La Aproximación a un Modelo de Relaciones Laborales y el Real Decreto Ley 17/1977 de 4 de Marzo». En VV.AA., Hacia un modelo democrático de relaciones laborales, Instituto de Relaciones Laborales de la Universidad de Zaragoza. Zaragoza.
- Alonso, M (1978). «Libertad sindical y derecho de sindicación», en VV.AA., Sindicatos y relaciones colectivas de trabajo, Ilustre Colegio de Abogados de Murcia, Murcia.
- Anisi, D.. (1995). Creadores de escasez: del bienestar al miedo. Alianza Editorial, ISBN 84-206-9434-7Pdf.
- Arazamendi N., L. (2009) *Guía de la Metodología de la Investigación*. Adrus. Arequipa.
- Bernales B., E. (2011). *La Constitución de 1993*. Editorial Grijley. Lima, Perú.
- Canessa, M. (1994). «Los Convenios de la OIT y la nueva Constitución peruana», Asesoría Laboral, N° 37.
- Cabero, E. (1997). La democracia interna en los sindicatos, Consejo Económico y Social, Madrid. España.
- Castiñeira, J. (1986). «La tutela de la libertad sindical», en VV.AA., Comentarios a la Ley de Libertad Sindical, Tecnos, Madrid. España.
- Ciudad, A. (1987). «La organización sindical en el Perú», Análisis Laboral, N° 120. Lima, Perú.

Delgado (2012). Riesgos derivados de las condiciones de trabajo y de la percepción de salud según el género de la población trabajadora en España. Universidad de Alcalá.

Dolorier, J. (2010). Tratado Práctico de Derecho Laboral, Gaceta Jurídica, Lima: Imprenta Editorial El Búho E.I.R.L

Hernandez M., E. (2004). *Cómo escribir una tesis*. Escuela Nacional de Salud Pública. España.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6^{ta} ed.). México: Mc Graw-Hill.

Igartúa, M. (2004). Compendio de Prevención de riesgos laborales.

Lopez, M y Narocki, C. (2011). El Efecto sindicato. Consideraciones sobre el impacto del apoyo laboral. Istas. N° 52.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2011). Principales innovaciones de la ley 29783 – ley de seguridad y salud en el trabajo. Boletín 010.

Núñez (2013). La necesidad de una política pública en favor de la sindicación, como derecho fundamental y humano. Universidad Pontificia Católica del Perú.

Olivera, T. Stee, E. y Victoria, G. (1999). Notas para la acción sindical en salud laboral. Intersindical. Valencia.

Puntriano, C. (2009). Derecho Laboral y Previsional en la Constitución, Gaceta Jurídica, Lima: Editorial El Búho E.I.R.L.

Ramos N., C. (2007). *Como hacer una Tesis de Derecho y no envejecer en el intento*. (4^{ta}). ISBN 978-603-4002-03-6.

Real Academia Española - RAE, (2014). *Diccionario de la Lengua Española*.

Sanguinetti, W. (2010). La libertad sindical en el Perú: fundamentos, alcances y regulación. Lima, Perú.

Solis E., A. (2008) *Metodología de la Investigación Jurídico Social*. Lima, Perú

Tamayo, M. (1999). *El proceso de la investigación científica*. (4ª ed.). México: Limusa.

A N E X O S

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: “FACTORES DE LA INEFICACIA DE LA APLICACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES POR PARTE DE LOS SINDICATOS REPRESENTANTES DEL SECTOR SALUD, LIMA, 2017”

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE E INDICADORES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN Y MUESTRA
<p>Problema general: ¿Cuáles son los factores de la ineficacia de la aplicación de la prevención de riesgos laborales por parte de los sindicatos representantes del sector salud?</p> <p>Problemas secundarios: ¿Cuáles son los principales derechos implicados en la de la ineficacia de la</p>	<p>Objetivo General Analizar los factores de la ineficacia de la aplicación de la prevención de riesgos laborales por parte de los sindicatos representantes del sector salud.</p> <p>Objetivos Secundarios Investigar los principales derechos implicados en la de la ineficacia de la aplicación de la prevención de riesgos laborales por parte de los sindicatos representantes del sector salud.</p>	<p>Hipótesis General Los factores de la ineficacia de la aplicación de la prevención de riesgos laborales por parte de los sindicatos representantes del sector salud son el incumplimiento de la obligación del Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo respecto al uso obligado de la gestión pública por resultados, asimismo SERVIR y MINSA debieron supervisar imperativamente y no facultativamente el cumplimiento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, no siendo factible la excusa de la falta de presupuesto para ello.</p> <p>Hipótesis Secundarias Los principales derechos implicados en la de la ineficacia de la aplicación de la</p>	<p>Variable Independiente X: Aplicación de la Prevención de riesgos laborales del sindicato</p> <p>Dimensiones: X1: Regulación X2: Aplicación X3: Derecho garantizado</p> <p>Variable Dependiente Y: Factores de su ineficacia</p> <p>Dimensiones: Y1: Factores informativos Y2: Factores Discrecionales</p>	<p>Tipo de Investigación Cualitativa - Básica</p> <p>Nivel de Investigación Descriptiva y aplicativa</p> <p>Método Deductivo Inductivo</p> <p>Diseño: Teoría Fundamentada</p>	<p>Población En este caso es escenario de estudio Personas afectadas o relacionadas con el problema</p> <p>Muestra n = 3 expertos en la materia.</p> <p>Técnicas e Instrumentos</p> <p>Técnicas: a. Análisis documental b. Análisis de Marco Comparado c. Entrevistas</p> <p>Instrumentos: a. Análisis de contenido con matrices. b. Guía de entrevista.</p>

<p>aplicación de la prevención de riesgos laborales por parte de los sindicatos representantes del sector salud?</p> <p>¿Cuál es la obligación del Estado respecto a la garantía de la integridad personal de los trabajadores en trabajos riesgosos?</p>	<p>Analizar la obligación del Estado respecto a la garantía de la integridad personal de los trabajadores en trabajos riesgosos.</p>	<p>prevención de riesgos laborales por parte de los sindicatos representantes del sector salud, son la integridad personal, el derecho a una representación eficaz sindical y el derecho informativo.</p> <p>La obligación del Estado respecto a la garantía de la integridad personal de los trabajadores en trabajos riesgosos es la de garantizar la seguridad de sus trabajadores aplicando todas las normativas de una forma eficaz a razón del cumplimiento de su finalidad.</p>			
---	--	--	--	--	--

ENTREVISTA

Entrevistado: _____

Objetivo: La siguiente entrevista se realiza con el objetivo de analizar los factores de la ineficacia de la aplicación de la prevención de riesgos laborales por parte de los sindicatos representantes del sector salud.

Preguntas a Responder:

- 1. En su opinión ¿Cuál es la finalidad de la regulación sobre la facultad de prevención sobre los riesgos laborales que tienen los sindicatos?**
- 2. ¿Se cumple con la aplicación de la ley de seguridad y salud de trabajo en el ámbito de hacer efectiva la prevención de riesgos laborales por parte del Sindicato? ¿Por qué?**
- 3. ¿Es obligación del Estado garantizar la aplicación de la ley de seguridad y salud de trabajo en el ámbito de hacer efectiva la prevención de riesgos laborales por parte del Sindicato? ¿Por qué?**
- 4. ¿Qué derechos se implican en la prevención de riesgos laborales?**
- 5. ¿Cuál es la importancia de la eficacia de la aplicación de la prevención de riesgos laborales por parte del sindicato?**

6. ¿Es la falta de capacitación informativa un factor para la ineficacia de la aplicación de la prevención de riesgos laborales por parte de los sindicatos representantes del sector salud? ¿Por qué?
7. ¿Es la discrecionalidad de la fiscalización de Servir supeditada al presupuesto disponible un factor de la ineficacia de la aplicación de la prevención de riesgos laborales por parte de los sindicatos representantes del sector salud? ¿Por qué?

FIRMA DEL ENTREVISTADO